



PELATIHAN *LIFE SKILL* DAN MOTIVASI TERHADAP
KEMAMPUAN PESERTA PLSP DAN IMPLIKASINYA DALAM PENINGKATAN
PENDAPATAN DI KABUPATEN BANDUNG

Oleh

Sugeng Prayetno¹⁾, Hendra Permadi²⁾

¹Universitas Nasional Jakarta & ²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta

Email : sugengprayetno61@gmail.com & hendrapermadi507@gmail.com

Abstrak

Kegiatan program Pelatihan Kecakapan Hidup (*Life Skill*) di Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (PLSP) binaan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung bertujuan untuk mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan pendapatan masyarakat dengan cara meningkatkan kualitas kemampuan peserta yang nantinya mengantarkan mereka memasuki dunia kerja atau untuk berwirausaha. Penelitian terhadap 200 peserta, metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Dari hasil pembahasan penelitian tersebut ditemukan sebagai berikut :Pelatihan *Life Skill* terdiri dari Program Kegiatan, Sarana dan Prasarana, Pembiayaan, dan Peran Serta Masyarakat, diperoleh dengan hasil skor rata-rata sebesar 3,5240 dikategorikan baik, Motivasi Kerja terdiri dari kebutuhan Psikologis, Keamanan Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri diperoleh skor sebesar 3,1245 dikategorikan baik, Kemampuan terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Mental diperoleh skor rata-rata sebesar 3,8827 dikategorikan baik, Peningkatan Pendapatan terdiri dari Gaji, Upah, Honor, Insentif diperoleh skor rata-rata sebesar 3,8085 dikategorikan baik, Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* terhadap Kemampuan Peserta adalah lebih dari cukup 39% kategori rendah signifikan, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kemampuan Peserta adalah lebih dari 22% termasuk rendah signifikan, Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* dan Motivasi Kerja terhadap Kemampuan Peserta sebesar 61%, termasuk kategori tinggi signifikan, Pengaruh Kemampuan terhadap Peningkatan Pendapatan Peserta sebesar 87%, termasuk kategori sangat tinggi signifikan.

Kata Kunci : *Life Skill* , Motivasi, Kemampuan & Peningkatan Pendapatan

PENDAHULUAN

Saat ini dunia pendidikan di Indonesia dalam menghadapi tiga tantangan besar yaitu pertama, akibat era pandemic terjadi krisis ekonomi dan dituntut untuk mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, mengantisipasi era pandemic dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten. Ketiga, sejalan dengan otonomi daerah dan era pandemic perlu adanya perubahan dan penyesuaian sistem pendidikan yang lebih demokratis, memperhatikan keberagaman kebutuhan/keadaan daerah dan peserta didik, serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat.

Sejak awal masa krisis pada awal akhir tahun 2019 di era pandemic atau covid - 19,

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

hampir seluruh sumber daya dan upaya pembangunan pendidikan terkonsentrasi pada penanganan permasalahan jangka pendek, melalui program-program bantuan untuk kelompok masyarakat miskin yang paling menderita akibat krisis tersebut, misalnya mengatasi putus sekolah, menyediakan makanan bergizi, membantu biaya pendidikan melalui pemberian beasiswa agar mereka dapat memasuki sekolah atau melanjutkan pendidikan, melalui Jaring Pengaman Sosial (JPS). Pembangunan pendidikan pada era ini yang dilakukan pemerintah adalah mengimplementasikan kembali program-program pembentukan SDM yang bermutu, dan profesional sebagai pelaku pembangunan baik melalui jalur pendidikan sekolah maupun jalur



pendidikan luar sekolah. (dr. Fasli Jalal Ph.D.:2001).

Seperti yang diungkapkan di atas bahwa salah satu jalur pendidikan yang dilakukan adalah Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda dimana pendidikan tersebut memiliki tujuan antara lain :

1. Menuntaskan pemberantasan buta aksara
2. Menunjang suksesnya program wajib belajar pendidikan dasar
3. Memberikan pelayanan pendidikan yang berorientasi pada keterampilan
4. Meningkatkan wawasan dan sikap pemuda agar memiliki ketangguhan dalam menghadapi berbagai tantangan dan berakhlak mulia.

Guna mencapai tujuan di atas, Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda memiliki kegiatan berupa program utama. Sesuai dengan “Kebijakan Pemerintah Di Bidang Pendidikan Luar Sekolah Dan Pemuda (PLSP)”, salah satu program utama pendidikan luar sekolah adalah Pembinaan Kursus tersebar di seluruh Indonesia dengan berbagai jenis kejuruan yang diselenggarakan. Beberapa jenis kursus seperti kursus bahasa, komputer, akuntansi, dan keterampilan-keterampilan lainnya sangat besar dukungannya terhadap masyarakat dan juga terhadap sekolah terutama dalam hal memberikan dukungan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan bagi siswa dan mahasiswa yang tidak mungkin dapat dipenuhi oleh sekolah.

Di dalam perjalanannya, penyelenggaraan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda secara nasional memiliki beberapa permasalahan yang masih dihadapi sebagai berikut.

Pertama, PLSP belum mendapat pemahaman dan perhatian yang profesional dari pemerintah maupun masyarakat dalam sistem pembangunan nasional.

Kedua, masih terbatasnya jumlah dan mutu tenaga profesional pada institusi PLSP ditingkat pusat dan daerah dalam mengelola, mengembangkan, dan melembagakan PLSP.

Ketiga, masih terbatasnya sarana dan prasarana PLSP yang menunjang penyelenggaraan proses pembelajaran PLSP dalam rangka memperluas kesempatan, peningkatan mutu dan relevansi hasil program PLSP dengan kebutuhan pembangunan.

Keempat, terselenggaranya kegiatan PLSP di lapangan tergantung pada tenaga sukarela yang tidak ada kaitan struktural dengan pemerintah sehingga tidak ada jaminan kesinambungan pelaksanaan program PLSP.

Kelima, partisipasi/peran serta masyarakat dalam memprakarsai penyelenggaraan dan pelembagaan PLSP masih relatif sangat rendah.

Tabel 1. Jenis Kegiatan pada PLSP

No	Nama PLSP	Keterampilan	Peserta	%
1	PIMBA	Komputer & Bahasa	20	10 %
2	Modestien	Menjahit	20	10 %
3	LPKKII	Adm Kantor & Komp	10	5 %
4	Wirakarya Taining Centre	Bahasa & budaya Jepang	10	5%
5	Divani 21	Tata Boga	20	10%
6	Mahkota Mojang Bandung	Tata Rias Pengantin dan Rambut	30	15%
7	Diamond	Tata Boga	30	15%
8	Epry	Tata Rias Pengantin	20	10%
9	L.A English Course	Bahasa Inggris	30	15%
10	Rineka Wangi	Seni Tari	10	5%
Jumlah			200	100%

Sumber : PLSP Diknas Kabupaten Bandung, 2019

Di dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, penulis memiliki dugaan sementara berupa adanya permasalahan yaitu lulusan pendidikan *Life Skill* masih belum memperoleh pendapatan yang layak ketika bekerja dan berwirausaha ataupun UMKM, rata-rata pendapatan mereka diantara Upah Minimum Kabupaten Bandung meskipun beberapa diantaranya memperoleh pendapatan melebihi Upah Minimum Kota (UMK) namun masih jauh dari harapan pemerintah yang membiayai program tersebut yaitu bisa hidup lebih sejahtera. Kondisi serupa ini berkaitan dengan tingkat kemampuan lulusan yang belum sepenuhnya dapat mengembangkan keterampilannya karena keterbatasan yang dimiliki lulusan, khususnya



keahlian komputer yang selalu berkembang dengan cepat dimana para lulusan masih kesulitan untuk melatih diri karena fasilitasnya yang relatif mahal.

Masalah lainnya adalah pelaksanaan pelatihan *Life Skill* yang masih belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar, masih kurang profesional penyelenggaraannya, kurangnya sarana dan prasarana pelatihan serta motivasi dari peserta yang masih kurang tinggi dalam mengikuti program tersebut karena masih memiliki rasa ketidakpastian setelah lulus mengikuti pelatihan ini.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk lebih jauh mengungkap kegiatan-kegiatan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda dengan melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pelatihan *Life Skill*, Motivasi Kerja, Kemampuan peserta untuk meningkatkan Pendapatan peserta yang berada di Pusat Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda Kabupaten Bandung.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurang peminat PLSP dan rendahnya motivasi untuk meningkatkan keterampilan/kecakapan hidup untuk berwirausaha.
2. Keterampilan yang diberikan belum semuanya mengikuti kebutuhan pasar kerja;
3. Tingginya jumlah peserta dari keluarga miskin/kurang mampu atau sebagian peserta memiliki penghasilan yang rendah.
4. Belum banyaknya peralatan praktek yang memadai.
5. Informasi pendidikan luar sekolah dan pemuda secara gratis belum banyak diketahui masyarakat.

Hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja serta Prestasi Kerja Fungsional Penerapan di Direktorat Metrologi Bandung, menunjukkan bahwa pengaruh bersama-sama Pendidikan dan

Pelatihan serta Motivasi Kerja melalui kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja dikatakan cukup baik yaitu 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan secara sendiri-sendiri Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh total yang rendah sekitar 13% sedangkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh total 70%.

LANDASAN TEORI

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Sulistiyani (2003:6) dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diperlukan karena masalah yang dihadapi organisasi semakin kompleks di dalam menghadapi kemajuan teknologi, pembatasan peraturan dari pemerintah, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional (globalisasi), tuntutan peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya personalia dan penurunan produktivitas. Tantangan utama adalah bagaimana mengelola SDM yang ada dalam organisasi yang efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif.

Disampaikan pula oleh Sulistiyani (2003:7) sebelum membahas tentang pengertian MSDM, perlu diungkap tentang pengertian manajemen itu sendiri.

Manajemen diadopsi dari kata *management*. Adapun asal kata *management* tersebut merupakan pengembangan dari kata asal latin yaitu *manus* yang berarti tangan, dan kemudian berkembang menjadi *maneggiare* yang berarti menangani. Perkembangan selanjutnya manajemen didefinisikan secara beragam oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa tulisan dan literatur-literatur tentang studi manajemen.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara



kebutuhan pegawai atau perorangan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar organisasi dapat berkembang secara produktif.

Karena sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi maka banyak organisasi kini yang menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.

Pelatihan *Life Skill* (Kecakapan Hidup)

Pelatihan Kecakapan Hidup (*Life Skill*) menurut Diknas (2003) merupakan : “Pendidikan yang didasarkan konsep pembelajaran *Learning to know, Learning to do, Learning to live with together with others* dan *Learning to be*”. Menurut Disdik Jawa Barat (2006:1) menyatakan bahwa : Pelatihan *Life Skill* dilaksanakan untuk memperluas kesempatan warga masyarakat khususnya yang kurang mampu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri dan bekerja mencari nafkah”.

Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* ini dapat diukur keberhasilannya melalui indikator berupa : Program Kegiatan, Sarana dan Prasarana, Pembiayaan, Peran Serta Masyarakat. Veithzal (2005:226) mengatakan : Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hari Suderajat (2003:24) menyampaikan pula bahwa : *Life Skill* sebagai suatu kecakapan mengaplikasikan kemampuan dasar keilmuan atau kemampuan dasar kejuruan dalam kehidupannya sehari-hari sehingga bermakna dan bermanfaat bagi peningkatan taraf kehidupannya serta harkat martabatnya dan

juga memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungannya (rahmatan lil’alamin).

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan *Life Skill* merupakan suatu tindakan/perbuatan pengulangan yang bertujuan untuk lebih memantapkan hasil belajar menjadi lebih terampil dan mahir sehingga bermakna dan bermanfaat bagi peningkatan taraf kehidupannya serta harkat martabatnya dan juga memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungannya (rahmatan lil’alamin).

Motivasi Kerja

Selain faktor Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill*, faktor lain yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kemampuan peserta adalah motivasi kerja peserta itu sendiri. Tingkat Motivasi Kerja dapat diukur dengan menggunakan lima jenjang kebutuhan manusia dari Abraham Maslow yang dikutip Veithzal (2005:458) yaitu : Psikologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri. Selengkapnya menurut Veithzal (2004:457), motivasi dapat dikatakan sebagai berikut : Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan, antara lain :

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar dapat mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Menurut Stephen P. Robbins (2006:213) definisi dari motivasi adalah : Sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sesuai uraian Disdik tersebut kemampuan peserta dapat diukur dari peningkatan : (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, (3) Sikap Mental

Kemampuan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995), menyatakan bahwa : Mampu adalah kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu. Sedangkan Riduan, 2004:252 : Kemampuan merupakan tindakan atau perwujudan untuk melakukan sesuatu dengan dilandasi oleh kreatifitas kerja pegawai yang optimal. Pengertian kemampuan identik dengan pengertian kreatifitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi dikutip Riduan (2004:252) bahwa : “Setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda”. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreatifitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreatifitas/kemampuan tersebut

Hal senada dikemukakan (Piers), dikutip Riduan (2004:252) “*All individuals are creative in deverse ways and different degrees*”. Karya kreatif tidak lahir karena kebetulan, melainkan melalui serangkaian proses kreatif yang menuntut kecakapan, ketarampilan dan motivasi kuat.

Berdasarkan pengertian-pengertian pakar-pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu untuk melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan profesinya, misalnya dalam hal ini guru bisa dipengaruhi karena pembawaan atau karena diperoleh dengan belajar. Sehingga pada dasarnya kemampuan individu guru berperan besar/berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerjanya.

Pendapatan

Menurut kamus bebas Wikipedia (2006) menerangkan bahwa : Pendapatan adalah jumlah uang yang diterima oleh perusahaan dari aktivitasnya, kebanyakan dari penjualan produk dan/atau jasa kepada pelanggan. Bagi investor,

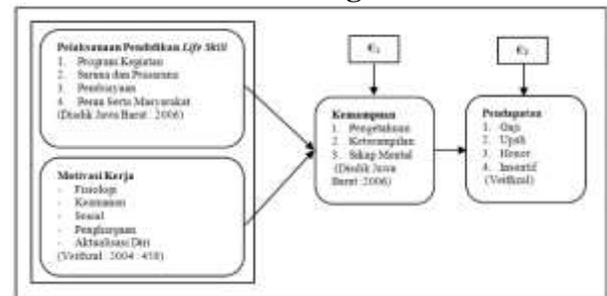
pendapatan kurang penting dibanding keuntungan, yang merupakan jumlah uang yang diterima setelah dikurangi pengeluaran.

Guna mengukur tingkat pendapatan seseorang bisa dilihat dari dimensi yang disampaikan oleh Veithzal (2005:357) yaitu : Kompensasi bisa berupa langsung (upah, gaji, bonus atau komisi) maupun tidak langsung (liburan, asuransi, perawatan anak, kepedulian keagamaan dll). Pendapatan pegawai atau wirausahawan ditentukan oleh tingkat kemampuan orang tersebut didalam menjalankan usahanya,

Dari pengertian di atas dapat diuraikan kembali bahwa pendapatan merupakan bagian dari Kompensasi seperti yang disampaikan Veithzal (2005:357) : Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan. Dapat dikaitkan pula bahwa pendapatan merupakan uang yang diterima oleh seseorang dari aktifitasnya dari menjual produk maupun jasanya kepada pihak lain.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

1. Terdapat pengaruh antara Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* terhadap Kemampuan Peserta di PLSP Kabupaten Bandung.
2. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kemampuan Peserta di PLSP Kabupaten Bandung.
3. Terdapat pengaruh antara Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* dan Motivasi terhadap Kemampuan peserta di PLSP Kabupaten Bandung.



4. Terdapat pengaruh antara kemampuan peserta terhadap Peningkatan Pendapatan peserta di PLSP Kabupaten Bandung.

METODE PENELITIAN

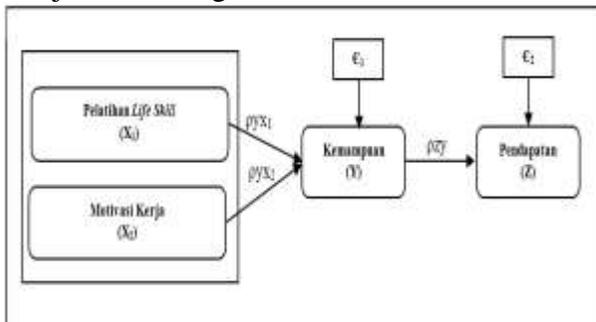
Desain model kerangka pemikiran ini dimaksudkan untuk memperlihatkan hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel (*Correlation Research*) yang selanjutnya di analisa untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang menggambarkan sikap Peserta terhadap Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill*, Motivasi, Kemampuan serta Peningkatan Pendapatan

Tujuan penelitian deskriptif ini untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta sifat serta hubungan fenomena yang diteliti. Dan penelitian ini bersifat asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, (Moh. Nazir, Ph.D, 1999:63).

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu :

1. Variabel Pelatihan *Life Skill* (X_1) sebagai variabel berpengaruh (independen).
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel berpengaruh (independen).
3. Variabel Kemampuan (Y) sebagai variabel dependen dari variabel X dan variabel independen bagi Z .
4. Variabel Peningkatan Pendapatan (Z) sebagai variabel dipengaruhi (dependen).

Untuk lebih jelasnya variabel penelitian disajikan dalam gambar dibawah ini :



Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Lapangan (*Field Research*) , dilakukan dengan kuesioner pengamatan langsung terhadap obyek penelitian (data primer).
2. Penelitian Pustaka (*Library Research*): dilakukan dengan mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai bahan bacaan buku dan literatur (data sekunder)

Metode yang digunakan dalam pengolahan data adalah analisis jalur yang didalamnya mencakup korelasi dan regresi berganda. Analisis jalur digunakan untuk menunjukkan hubungan yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh sebuah variabel tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung teradap beberapa variabel lainnya. Jadi dalam hal ini persoalannya adalah sebab akibat. Istilah yang akan digunakan dalam analisis jalur ini adalah variabel eksogen yang merupakan variabel penyebab (X). Variabel endogen yang merupakan variabel akibat (Y) dan variabel implicit (ϵ) yang merupakan faktor lain dari variabel eksogen.

Berdasarkan perhitungan korelasi yang terlihat pada hasil analisis jalur, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu suatu bilangan yang dinyatakan dalam persen yang menunjukkan berapa besar proporsi Pelaksanaan Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Kemampuan (Y), Peningkatan pendapatan (Z). Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi antara item dengan totalnya, Sugiyono (2004:178).

Rancangan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$	Pelaksanaan Pelatihan <i>Life Skill</i> dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kemampuan Peserta PLSP.
$H_i : \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq 0$	Pelaksanaan Pelatihan <i>Life Skill</i> dan Motivasi berpengaruh terhadap Kemampuan Peserta PLSP.



Hipotesis secara parsial :

Pengaruh X_1 terhadap Y

1. $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$	Pelaksanaan Pelatihan <i>Life Skill</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Peserta PLSP.
$H_i : \rho_{yx_1} \neq 0$	Pelaksanaan Pelatihan <i>Life Skill</i> berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Peserta PLSP.

Pengaruh X_2 terhadap Y

2. $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Peserta PLSP.
$H_0 : \rho_{yx_2} \neq 0$	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Peserta PLSP.

Pengaruh Y terhadap Z

3. $H_0 : \rho_{zy} = 0$	Kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Pendapatan Peserta PLSP.
$H_i : \rho_{zy} \neq 0$	Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Pendapatan Peserta PLSP.

Pelatihan kecakapan hidup (*Life Skill*) adalah salah satu program PLSP dan mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas sebagai berikut :

- Meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dapat dimanfaatkan untuk berwirausaha guna meningkatkan penghasilan yang layak untuk kehidupan.
- Meningkatkan motivasi dan etos kerja yang tinggi guna menghasilkan karya-karya yang layak jual dan mampu bersaing.
- Meningkatkan kesadaran yang tinggi untuk terus belajar dan berprestasi agar hidup sejahtera untuk dirinya dan keluarga serta masyarakatnya.
- Meningkatkan peran lembaga kepemudaan dalam penanggulangan pengangguran.
- Mendorong terbentuknya kelompok usaha (UMKM) yang dikelola pemuda dan sesuai dengan potensi sumberdaya lokal dan berorientasi bisnis.

1. Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* Terhadap Peserta di Lembaga PLSP.

Hasil tanggapan responden tentang Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* diperoleh skor rata-rata sebesar 3,5240. Apabila skor tersebut ditransformasikan ke dalam Kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian, maka dapat dikatakan Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* di PLSP dapat dikategorikan Baik. Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan di lapangan bahwa masyarakat mengharapkan program *Life Skill* dapat berlanjut dan masyarakat mulai dapat memahami mengenai tujuan dari program *Life Skill* untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan, sikap, mental dan kemandirian.

2. Tingkat Motivasi Kerja Peserta Lembaga PLSP.

Hasil tanggapan responden tentang Motivasi Kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 3,1245. Apabila skor tersebut ditransformasikan ke dalam kriteria penafsiran variabel penelitian, maka dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi kerja peserta PLSP dikategorikan cukup. Temuan ini sejalan

Tabel 2. Waktu dan Kegiatan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Bulan Ke		
	1 Feb 2020	2-3 Mar – Apr 2020	4-5 Mei – Jul 2020
1. Persiapan penelitian (menyusun proposal, instrument, uji coba instrument, sampling, perijinan)	√		
2. Pengumpulan, pengolahan dan analisis data lapangan		√	
3. Penulisan laporan penelitian			√
4. Finalisasi pembahasan			√

HASIL DAN PEMBAHASAN



dengan masih banyak masyarakat yang belum memahami tentang Penyelenggaraan Pendidikan Luar Sekolah.

3. Tingkat Kemampuan Peserta Lembaga PLSP

Hasil tanggapan responden tentang tingkat Kemampuan diperoleh skor rata-rata sebesar 3,8827. Apabila skor tersebut ditransformasikan ke dalam kriteria penafsiran variabel penelitian, maka dapat dikatakan bahwa tingkat Kemampuan peserta dapat dikategorikan tinggi. Sejalan dengan temuan di lapangan setelah mengikuti kegiatan pelatihan *Life Skill* dimana 90% kemampuan peserta meningkat dalam hal pengetahuan tentang keterampilan yang ditekuninya.

4. Tingkat Pendapatan Peserta Lembaga PLSP.

Hasil tanggapan responden tentang tingkat Pendapatan diperoleh skor rata-rata sebesar 3,8085. Apabila skor tersebut ditransformasikan ke dalam tabel kriteria penafsiran variabel penelitian, maka dapat dikatakan bahwa tingkat Pendapatan Peserta dapat dikategorikan tinggi. Sesuai dengan data di lapangan bahwa alumni peserta pelatihan banyak yang sudah berkarya sesuai dengan keterampilan yang diberikan dalam pelatihan *Life Skill*. Pelatihan keterampilan kecakapan hidup yang dikembangkan dan berjalan lancar dalam dunia kerja oleh peserta pelatihan *Life Skill* di PLSP Kabupaten Bandung adalah keterampilan : Tata rias kecantikan/pengantin, Tata boga, Menjahit, Komputer dan Bahasa.

5. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* terhadap Kemampuan Peserta Lembaga LPSP

Hasil penelitian diperoleh bahwa Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* secara langsung berpengaruh terhadap Kemampuan peserta PLSP sebesar 30% serta pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebesar 9%. Dengan demikian total pengaruhnya adalah sebesar lebih dari 39% termasuk kategori rendah.

Hal ini menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan *Life Skill* bagi masyarakat secara

parsial rendah pengaruhnya karena berbagai alasan diantaranya adalah peserta sebagian besar bukan mencari kemampuan saja tetapi hanya sebagai salah satu cara untuk mendapatkan bantuan maupun mencari peluang pekerjaan/ lowongan kerja yang lebih baik.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Peserta Lembaga PLSP.

Hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kemampuan peserta PLSP sebesar 13% serta pengaruh tidak langsung melalui Pelatihan *Life Skill* sebesar 9%. Dengan demikian total pengaruhnya adalah sebesar lebih dari 22% termasuk kategori rendah.

Meskipun rata-rata gambaran motivasi kerja termasuk kategori cukup namun secara parsial pengaruh terhadap kemampuan rendah, hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya bahwa pada dasarnya sebageian besar peserta memiliki motivasi yang cukup namun bukan semata-mata untuk meningkatkan kemampuan tetapi beberapa diantaranya termotivasi untuk mendapatkan bantuan serta peluang kerja.

7. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* dan Motivasi Kerja terhadap Kemampuan Peserta Lembaga PLSP.

Hasil penelitian diperoleh bahwa Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* dan Motivasi dalam menentukan Kemampuan peserta PLSP memiliki pengaruh sebesar 61%. Dengan demikian Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan *Life Skill* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kemampuan Peserta termasuk tinggi.

Meskipun secara parsial pengaruh pelatihan *Life Skill* dan motivasi dikatakan rendah pengaruhnya, namun secara bersama-sama pelatihan *Life Skill* dan motivasi ternyata memiliki pengaruh yang tinggi. Dengan demikian kemampuan peserta tidak dapat ditingkatkan kalau hanya ditekankan pada pelatihan *Life Skill*nya saja tetapi motivasinya diabaikan (tidak didorong) oleh keinginan diri sendiri maupun pihak lain seperti tutor maupun keluarga dan lainnya. Kedua variabel tersebut



secara bersama-sama dapat mempengaruhi kemampuan peserta.

8. Pengaruh Kemampuan terhadap Peningkatan Pendapatan Peserta Lembaga PLSP.

Hasil penelitian diperoleh bahwa Kemampuan secara langsung berpengaruh terhadap Peningkatan Pendapatan peserta PLSP sebesar 87%.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa kemampuan peserta memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap pendapatan peserta karena bidang pekerjaan peserta adalah pekerjaan yang harus memiliki kemampuan teknis yang baik misalnya menjahit, Tata boga, Tata Rias Pengantin, Komputer dan lain-lain.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pengolahan data secara kuantitatif serta pembahasannya mengenai Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill*, Motivasi Kerja, Kemampuan serta Peningkatan Pendapatan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan *Life Skill* terdiri dari Program Kegiatan, Sarana dan Prasarana, Pembiayaan, Peran Serta Masyarakat sesuai dengan pembahasan dapat dikategorikan baik.
2. Tingkat Motivasi Kerja yang terdiri dari kebutuhan Psikologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri dapat dikategorikan cukup.
3. Tingkat Kemampuan yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Mental sesuai dengan pembahasan dapat dikategorikan tinggi.
4. Tingkat Pendapatan yang terdiri dari Gaji, Upah, Honor, Insentif sesuai dengan dikategorikan tinggi.
5. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* terhadap Kemampuan Peserta termasuk kategori rendah signifikannya.
6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kemampuan Peserta termasuk kategori rendah signifikannya.

7. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan *Life Skill* dan Motivasi Kerja terhadap Kemampuan Peserta termasuk kategori tinggi signifikannya.

8. Pengaruh Kemampuan terhadap Peningkatan Pendapatan Peserta termasuk kategori tinggi sekali signifikannya.

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pelatihan *Life Skill* yang dilaksanakan pada dasarnya sudah baik namun harus ditingkatkan pengadaannya berupa alat-alat praktek yang bisa digunakan setiap saat sesuai dengan kebutuhan pelatihan.
2. Motivasi kerja peserta dalam mengikuti pelatihan luar sekolah perlu ditingkatkan khususnya yang berkaitan dengan faktor lingkungan kerja.
3. Kemampuan peserta setelah mengikuti pendidikan luar sekolah dikatakan tinggi namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan diantaranya ada fasilitas untuk konsultasi atau bimbingan dari pimpinan agar kesulitan selama mengerjakan tugas dapat dihindari.
4. Peserta yang telah mengikuti PLSP sebagian besar dapat meningkatkan pendapatannya berkaitan dengan peningkatan kesejahteraannya.
5. Pengaruh pelatihan *Life Skill* terhadap Kemampuan Peserta sangat rendah, untuk itu penyelenggara diharapkan dapat membuat modul pelatihan yang terbaru sesuai dengan kondisi dan tuntutan saat ini.
6. Pengaruh motivasi terhadap kemampuan sangat rendah, untuk itu penyelenggara dapat meningkatkan motivasi peserta dalam memberi dorongan, bahwa pelatihan ini dapat memberi peluang yang baik untuk mendapatkan pekerjaan atau wirausaha dengan cara memberi penghargaan kepada peserta terbaik berupa adanya modal untuk berwirausaha atau kesempatan untuk bekerja bahkan disekolahkan kepada jenjang yang lebih tinggi dengan beasiswa pemerintah.



-
7. Informasi bursa kerja ditingkatkan agar peserta mendapatkan informasi lowongan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Depdiknas, 2003, Rencana Aksi Nasional : Pendidikan Untuk Semua 2003-2015, Jakarta.
- [2] Disdik Jawa barat, 2006, Direktori Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Propinsi Jawa Barat, Bandung.
- [3] Henry Simamora, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- [4] Istijanto, 2005, Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- [5] Mangkunegara, A.A Anwar, Drs., M.Si, P.Si, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [6] Riduan, MBA, 2004, Metode & Teknik Menyusun Tesis, Alfabeta, Bandung.
- [7] Rivai, Veithzal Prof.Dr, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta.
- [8] Sugiyono, 2004, Metode Administrasi, CV. Alfabeta.
- [9] T. Hani Handoko, 2001, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, BPF, Yogyakarta.
- [10] Umar, Husen, 2003, Evaluasi Kinerja Perusahaan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [11] Winardi, 2005, Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen, Rajawali Pers, Jakarta.
- [12] Moh. Nazir, Ph.D, 1999, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.